

«Учительская газета»

№22 от 2 июня 2020 года

Ваш адвокат

- Будут ли учитываться при расчете отпускных суммы выплат за дни, объявленные этой весной указами Президента РФ нерабочими?

Отпускные без изменений

- В соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Положением о порядке исчисления средней заработной платы (утверждено постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 №922 (далее - Положение) определены особенности порядка исчисления средней заработной платы, включающего основания для исключения при расчете среднего заработка периодов времени и начисленных за такие периоды выплат.

В соответствии с подп. «е» пункта 5 Положения при расчете среднего заработка исключаются периоды времени и начисленные за эти периоды выплаты, если:

1) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

2) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

3) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

4) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

5) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

б) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ.

Периоды времени с 30 марта по 30 апреля 2020 г. и с 6 по 8 мая 2020 г., объявленные в соответствии с указами Президента РФ нерабочими днями, к перечисленным выше случаям не относятся.

За работником за эти нерабочие дни сохраняется не средний заработок, который подлежит исключению из подсчета, а заработная плата, которую бы работник получил, если бы отработал эти дни полностью, то есть со всеми причитающимися выплатами. Из этого следует, что сохраняемая за эти дни заработная плата учитывается при расчете среднего заработка.

Такой позиции придерживается и Минпросвещения России, и Общероссийский профсоюз образования (письмо от 22.05.2020 №ВБ-1107/08/235).

Мы, нижеподписавшиеся...

- Можно ли подать коллективную жалобу в трудовую инспекцию на действия работодателей? Если да, то как она должна оформляться?

- В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 2.05.2006 №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (далее - Закон об обращениях) граждане имеют право направлять коллективные жалобы в государственные органы, на которые возложено осуществление публично значимых функций, и их должностным лицам.

Коллективная жалоба в трудовую инспекцию подается в письменной или электронной форме и должна содержать, в частности, наименование трудовой инспекции, ФИО всех обращающихся лиц, адрес, по которому должен быть направлен ответ, а также непосредственно суть жалобы. Перечень конкретных оснований для подачи коллективной жалобы в трудовую инспекцию не определен, однако жалоба должна содержать информацию о несоблюдении работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) о нарушении ваших прав.

Таким образом, основанием для подачи коллективной жалобы может быть, например, нарушение прав на безопасные условия труда; незаключение трудовых договоров; невыплата в установленный срок заработной платы и (или) других выплат.

Поскольку унифицированная форма письменной жалобы не установлена, она составляется произвольно, при этом в соответствии с требованиями ст. 7 Закона об обращениях в ней необходимо указать следующие данные:

1) наименование трудовой инспекции, в которую направляется жалоба, либо фамилию, имя, отчество соответствующего должностного лица, либо должность соответствующего лица;

2) фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии) каждого обращающегося;

3) почтовый адрес, по которому должны быть направлены ответ, уведомление о переадресации обращения;

4) суть жалобы;

5) личные подписи и дату.

В случае необходимости в подтверждение своих доводов следует приложить документы и материалы либо их копии. Если жалоба направляется в форме электронного документа, то в ней необходимо указать:

1) фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии) каждого обращающегося;

2) адрес электронной почты, по которому должны быть направлены ответ, уведомление о переадресации обращения. К такой жалобе также можно приложить необходимые документы и материалы в электронной форме.

Коллективную жалобу в трудовую инспекцию можно подать следующими способами (п. 1 ст. 4, ч. 1 ст. 13 Закона об обращениях):

- лично;

- по почте (надежнее направить заказное письмо с уведомлением о вручении);

- в электронной форме, в том числе через сайт территориального органа трудовой инспекции или через портал «Онлайнинспекция.РФ». Письменную жалобу следует направить непосредственно в трудовую инспекцию по месту нахождения организации, в которой вы работаете. Жалоба должна быть зарегистрирована в течение трех дней с момента поступления (ч. 1, 2 ст. 8 Закона об обращениях).

Месторасположение, адрес электронной почты трудовой инспекции и другие сведения можно уточнить на информационных стендах, размещаемых непосредственно в помещении инспекции, а также на официальном сайте. Также жалобу можно направить непосредственно в Роструд. Срок, в течение которого следует направить жалобу, не установлен, однако рекомендуется придерживаться сроков, установленных для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора: три месяца со дня, когда вы узнали или должны были узнать о нарушении своего права; по спорам об увольнении - месяц со дня, в частности, вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат - год со дня установленного срока выплаты указанных сумм (ч. 1, 2 ст. 392 ТК РФ; определение Верховного суда РФ от 28.06.2006 №11-В06-8). Коллективная жалоба должна быть рассмотрена в течение 30 дней со дня ее регистрации. В исключительных случаях этот срок может быть продлен, но

не более чем на 30 дней, о чем обратившихся должны уведомить в соответствии с требованиями ст. 12 Закона об обращениях.

По результатам рассмотрения жалобы обратившимся с жалобой должен быть направлен ответ по существу поставленных в жалобе вопросов. Статья 5 Закона об обращениях закрепляет право граждан на получение письменного ответа по существу поставленных в обращении вопросов, за исключением случаев, прямо определенных законом (например, в случае поступления анонимной жалобы или отсутствия сведений о почтовом адресе для отправки ответа).

Поступление в трудовую инспекцию коллективной жалобы может являться основанием для проведения внеплановой проверки работодателя (ст. 360 ТК РФ). Если факт нарушений будет установлен, работодателю может быть вынесено предписание об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, а также может быть возбуждено дело об административном правонарушении (правонарушениях), по итогам рассмотрения которого виновные лица могут быть привлечены к административной ответственности. Кроме того, если будут выявлены признаки преступления, материалы проверки должны быть направлены в правоохранительные органы для рассмотрения вопроса о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности.

Статья 5.27 Кодекса РФ об административных нарушениях содержит различные меры административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Так, например, нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей; на юридических лиц - от 30000 до 50000 рублей.

Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10000 до 20000 рублей, на юридических лиц - от 30000 до 50000 рублей.